

الآثار المترتبة على تمديد خدمة الموظف العام

The effects of extending the service of a public employee

الباحثة رسل أزهر عبد الكاظم
كلية القانون-جامعة القادسية
rslazhr@gmail.com

أ.د. علي نجيب حمزة
كلية القانون-جامعة القادسية
Ail2013najab@gmail.com

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٣/٨/٥

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٣/١١/١٢

المستخلص

ان تمديد خدمة الموظف العام هو استثناء على انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون لإتمام السن القانونية للإحالة على التقاعد بشرط عدم وجود فاصلة زمنية بين سن التقاعد والتمديد مع الاستمرار بالمركز الوظيفي ذاته وتحسب مدة التمديد خدمة وظيفية، ويترتب على تمديد خدمة الموظف العام استمرار الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف في المركز القانوني ذاته الذي كان يشغله قبل اكمال سن التقاعد والتمديد له، وتسري واجبات الوظيفة على الموظف العام خلال مدة التمديد إضافة الى الحقوق وينعكس الامر على الإدارة بجملة من الآثار التي تتنوع منها يكون ايجابياً باحتفاظها بموظفين اكفاء وذوي خبرات علمية وعملية متجددة لضمان سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة، بالإضافة الى الآثار السلبية كالتفقات وزيادة اعداد الموظفين، وهناك اثار بالنسبة للموظف العام كالإثار الاقتصادية والاجتماعية والصحية وغيرها، وتنتهي مدة التمديد بطرق الانتهاء المحددة، ونجد ان الآثار المترتبة من التمديد يمكن التخفيف من حدتها في وضع

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، انتهاء خدمة، تمديد خدمة الموظف العام، آثار تمديد خدمة الموظف العام، الإدارة، المركز القانوني.

Abstract

The extension of the public employee's service is an exception to the end of the employee's service by force of law to complete the legal age for referral to retirement, provided that there is no time interval between the retirement age and the extension while continuing the same job position. The extension period is counted as job service, and the extension of the public employee's service results in the continuation of the job link between the administrations. The employee is in the same legal position that he occupied before completing the retirement age and its extension. The duties of the job apply to the public employee during the extension period in addition to the rights. The matter is reflected in the administration with a number of diverse effects, including positive by retaining competent employees with renewed scientific and practical experience to ensure the functioning of the facility. Public interest and achieving the public interest, in addition



to negative effects such as expenses and increasing the number of employees, and there are effects for the public employee, such as economic, social, health, and other effects, the extension period ends with the specified expiration methods.

Keywords: public employee, termination of service, extending the public employee's service, the effects of extending the service of a public employee, effects, administration, legal status.

المقدمة

ان الموظف مستمر بذات المركز الوظيفي في حال كان التمديد بحكم القانون لبعض الفئات التي لا تستلزمها الإدارة اما إذا كان التمديد وفق السلطة التقديرية فانه يرجع الى تقدير المصلحة العامة.

خطة البحث

لأجل تسليط الضوء على موضوع (الاثار المترتبة على تمديد خدمة الموظف العام) يتطلب الامر تقسيم البحث الى مقدمة ومطلبين نتناول في المطلب الأول اثار تمديد خدمة الموظف العام على الإدارة ونتطرق في الفرع الأول الى الاثار الإيجابية المترتبة لتمديد خدمة الموظف العام على الإدارة، وفي الفرع الثاني الاثار السلبية لتمديد خدمة الموظف العام على الإدارة، وسنتطرق في المطلب الثاني الى اثار تمديد الخدمة على الموظف العام وحالات انتهاء التمديد يكون الفرع الأول لأثار التمديد على الموظف العام والفرع الثاني حالات انتهاء التمديد، ثم نختم البحث بخاتمة تتضمن النتائج والمقترحات.

المطلب الاول

اثر تمديد خدمة الموظف العام على الإدارة

لاشك أنّ التشريعات الوظيفية والأنظمة التابعة لها متفقة ان الموظف هو الأساس الاول للوظيفة العامة وحدد له سن معين لانتهاء الخدمة بإكمال سن التقاعد ولكن ماذا لو تم التمديد للموظف وفق قرار اداري او وفق سلطة مقيدة بنص قانوني هل يؤثر

ان علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية فهي تخضع للقوانين واللوائح والاصل ان خدمة الموظف العام تنتهي بإحدى الطرق القانونية العامة ومنها الانتهاء بقوة القانون لبلوغ السن القانونية للتقاعد، الا انه هناك احوال اجازت بقاء الموظف في وظيفته لاعتبارات متعددة قد تتعلق بالإدارة او الموظف ذاته فقد يرد التمديد وفق قرار اداري يخضع لتقديرات الإدارة او قد يكون وفق السلطة المقيدة لفئات محددة بنص قانون على سبيل الحصر ويرتب التمديد اثار قد تكون إيجابية او سلبية.

أهمية البحث:

تلجأ القوانين الوظيفية سواء كانت الى التمديد لاعتبارات معينة منها تحقيق المصلحة العامة بالإضافة المصلحة الخاصة كالتعويض لما فات الموظف من خدمة لأسباب خارجة عن ارادته وينعكس الامر على الإدارة او الموظف بكافة الجوانب الإيجابية والسلبية.

مشكلة البحث

ان مبدأ المساواة بشكل عام هو الأساس لتولي الوظائف العامة وهنا تكمن مشكلة تمديد الخدمة العامة من خلال الدور الذي يحققه وهو حرمان العديد من الأشخاص من فرصة شغل الوظائف العامة، بالإضافة انه يقود الى التفرقة بين الموظفين وخلق الفوارق الطبقية وازدياد نفقات الميزانية العامة باعتبار

أداء العمل الصادر عن يقظة وتبصر أي يتخذ ما يجب عليه من حذر وتحرز، والنقيد بمواعيد العمل المحددة وعدم التغيب أو ترك عمله إلا بإذن من الرئيس المختص وبذل الجهد اللازم للعمل خلال اوقات الدوام الرسمي بدون تقاعس أو اهمال^(٤)، وان الموظف الذي تم التمديد له يلتزم بأداء العمل شخصيا وبدقة وامانة ومسؤولية بعيدا عن المصالح الخاصة او تقليل من أهمية العمل المسند الية بحجة تقدم العمر لأنه يجب العمل بالأمانة الوظيفية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية وهذا ينعكس على الوظيفة من حيث ضمان الأمانة والرقي بها، ويجب عليه الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وان يخصص أوقات العمل لأداء واجبات الوظيفة بعيدا عن الاعتبارات الشخصية خارج عمله.

٢. استمرار الالتزام الوظيفي بواجبات الوظيفة الاخلاقية حيث تقوم الوظيفة العامة في أنظمتها القانونية على تدرج المواقع وفق السلم الإداري ويعني كل موظف له رئيس اداري اعلى منه وتكون العلاقة قائمة على أساس الاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوس وللإدارة سلطة تقديرية في فصل الموظف الذي لا يلتزم بواجب الطاعة والوامر والتعليمات اليه^(٥)، وعليه الالتزام بطاعة الأوامر المتعلقة بأداء واجباته في حدود القوانين والأنظمة والتعليمات، وتقديم المعلومات الصحيحة للرؤساء الاداريين مع احترام مبدأ المشروعية فلا يجوز للموظف الذي استمر بالوظيفة التقليل او عدم الاحترام للرئيس الإداري او مخالفة مبدأ المشروعية لشعوره بالتعاطم وانه الأكبر سناً ولديه المعرفة السابقة خارج الاطار القانوني.

٣. سريان واجب المحافظة على أموال الدولة التي تحت تصرفه او استخدامه وعلى الموظف ان يبذل العناية اللازمة لصيانتها وكتمان اسرار الوظيفة التي

وضعه القانوني على الإدارة وما مدى هذا التأثير، هنا لابد من معرفة الاثار المترتبة على الإدارة جراء تمديد خدمة الموظف العام فالتمديد له اثار إيجابية وسلبية على الإدارة نتطرق في هذا المطلب الى الفرع الأول الاثار الإيجابية المترتبة لتمديد خدمة الموظف العام على الإدارة ، اما الفرع الثاني الاثار السلبية لتمديد خدمة الموظف العام على الإدارة.

الفرع الأول

الآثار الإيجابية لتمديد خدمة الموظف العام على الإدارة
يتكون التنظيم الإداري للدولة من اشخاص إدارية عامة تتولى إدارة المرافق العامة والمشروعات العامة وفي الواقع هي اشخاص معنوية تقوم بدور الدولة ولحاسبها بقصد تحقيق المصلحة العامة والشخص المعنوي لا يمكنه العمل من تلقاء نفسه الامن خلال الشخص الطبيعي وهو بالموظف العام، والغاية من نشاط الإدارة هو تحقيق الصالح العام بواسطة الوسائل القانونية باعتبار الوظيفة امانة والموظف مؤتمن عليها، وان الموظف عند تأديته واجبات وظيفته وفق الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بعمله واختصاص دائرته بعيدا عن المنافع الشخصية او الأغراض الأخرى التي تقع تحت طائلة المسائلة القانونية^(١)، بما ان التمديد امتداد للوظيفة العامة فيرتب اثار ايجابية على للإدارة منها:

١. يرتب التمديد على الموظف العام استمرار عمله الوظيفي شخصياً بأمانة ودقة وشعور بالمسؤولية للوظيفة المسندة له^(٢): يشترط لإداء الوظيفة ان يتولى الموظف بنفسه المهام الوظيفية والا يفوض احد غيره الا اذا أجاز القانون التفويض صراحة وفق الإجراءات المحددة وان أداء الاختصاص بنفسه واجباً قانونياً^(٣)، وعلى الموظف ان يبذل أقصى درجات الحرص في



العام الذي يدار بطريقة مباشرة^(٩)، والشعور بالالتزام من قبل الموظف تجاه الإدارة بكافة الواجبات القانونية الإيجابية والسلبية وتسري عليه كافة الجزاءات المترتبة عند الإخلال بالوظيفة العامة ويعكس ذلك إيجاباً تجاه الإدارة في الالتزام الوظيفي والاحتفاظ بموظفين أكفاء وذوي نزاهة بالأخص الجهات ذات الاختصاصات الحساسة والنادرة أو محدودة الموظفين بسبب طبيعة الوظيفة كأساتذة الجامعات ممن يحملون لقب الاستاذية وطبيب التخدير فاخصاصه نادر ويكون من مصلحة الإدارة التمديد له، وأنه يوفر على الإدارة إجراءات تعيين شغل الوظيفة لمن يعين وصعوبة نقل الخبرة والمعرفة بتسيير العمل في حال تم إحالته للتقاعد.

الفرع الثاني

الآثار السلبية لتمديد خدمة الموظف العام على الإدارة

يعد التعيين في الوظيفة العامة الخطوة الأولى للحياة الوظيفية ولا بد من تحقق الشروط العامة والخاصة بمن يريد الالتحاق بها ولديه القدرة والكفاءة لإداء الوظائف العامة من أجل تحقيق المصلحة العامة^(١٠)، ومن شروط التعيين المهمة هو السن فحدد للوظيفة سن أدنى وأعلى تنتهي به الخدمة العامة لضمان الإدراك والنضج العقلي لتحمل أعباء العمل الوظيفي والقدرة على تحمل المسؤولية الوظيفية^(١١)، فإن تحديد الحد الأعلى للوظيفة الغاية من التأكد من أن الموظف لم يصل إلى مرحلة التقاعد أو لأجل إبعاد كبار السن لقلّة النشاط وضعف الحماس للعمل والإنتاج، ويحدد وفق الأنظمة الخاصة بالوظيفة وفي أحيان يتم رفع الحد الأدنى أو الأعلى أو كليهما وفقاً لطبيعة المنصب أو الوظيفة، فإن الموظف في مركز قانوني يحدد وفق التشريع والأنظمة الوظيفية العامة التي تنص على واجبات وحقوق الموظف ويقع على عاتق الموظف تنفيذ المهام الوظيفية وبالمقابل هناك حقوق

يطلع عليها بحكم وظيفته التي قد تكون سرية بطبيعتها أو بحكم التعليمات كالأسرار الاقتصادية أو السياسية أو متعلقة بمصلحة الأفراد أو حياتهم الخاصة حتى بعد ترك الوظيفة^(١٢)، والامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق مصلحة شخصية والالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية، وإن من استمر بالخدمة الوظيفية بتمديداتها يستمر بكافة الواجبات الملقاة عليه لاستمرار صفة الموظف العام مع احترام المواطنين وتسهيل أعمالهم والمعاملة بحسن وخلق وكل ما يرتبط بشرف الوظيفة وكرامتها داخل إطارها العام وخارجه.

٤. لا يحق للموظف الذي تم التمديد له سواء كان بموجب قرار إداري أو قانون مقيّد أن يجمع بين وظيفتين استناداً إلى عدم الجمع بين وظيفتين أو أي عمل محظور بموجب أحكام القانون ولكن أجاز القانون لفئات خاصة الجمع بين راتبين وفق القانون دون أن يكون له الحق بتولي وظيفتين، ويؤدي هذا المنع إلى اتقان الوظيفة وعدم ازدياد الضغط الوظيفي الذي يقود إلى إعاقة العديد من الانتاجات للشخص الذي يتولى عمل واحد يؤدي ما يسند إليه بجدية مقارنة بمن يؤدي أكثر من عمل وظيفي.

إن المحافظة على الخبرات المكتسبة بعد سن التقاعد لا تعني التضحية بقاعدة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ويمكن تلافي ذلك في إتاحة المكان المناسب للشخص المناسب عن طريق تحديد سن التقاعد^(١٣)، وإعطاء الفرصة للشخص في إبداء مهارته المخزونة نتيجة الخبرة الطويلة ويظهر ذلك في حالة التمديد للمصلحة العامة وللإستفادة من الخبرات المتجددة.

فإنّ التمديد للخدمة يترتب عليه استمرار المركز الوظيفي ذاته للموظف العام^(١٤)، لاستمرارية خدمة المرفق

ويعد السبب الرئيس في تأثر الدولة سلبياً من حالة التمديد هو غياب بما يعرف بالتخطيط التعاقي وهو (هو عملية تحديد وتتبع الموظفين ذوي القدرات العالية الذين سيكونون قادرين على شغل المناصب الإدارية العليا عندما تصبح شاغلة) ^(١٤)، ولم يتم اتباع هذه الأسلوب مما أدى الى التمديد لعديد من الفئات دون جدوى وفائدة ترجى.

٣. ضعف الأداء الوظيفي وصعوبة مواجهة متطلبات الإدارة المتجددة ومواكبة التطور التكنولوجي: نتيجة التطور في الوقت الحاضر والحاجة الماسة للتدريب المستمر يتطلب لمواجهة التغيرات الوظيفية وبذلك تكون مهارات الموظفين المتقدمين بالسن ومعرفتهم غير ملائمة ^(١٥)، وينعكس استمرار من تجاوز سن الستين من العمر على أداء الخدمة الوظيفية بالرغم مما يمتلك من الخبرة والمهارة والامكانية الإنتاجية لديه الا انه تطور الحياة الوظيفية ودخول الأجهزة المعقدة التي تحتاج الى دورات تدريبية ووعي متجدد ورغبة في الاستيعاب يصعب على الموظف الذي بدى تراجع الطاقة لديه حتى وان كان ذا قدرة ادائية فلا يعني لم يصل الى مرحلة الاربك العقلي والتشتت الفكري وربما لم يظهر عليه لكنه صعوبة الحياة وخدماتها تجعل امكانيته مستمرة بالتراجع، وان الرعاية الصحية تتباين من موظف لآخر فان الموظف في القطاع الصحي اكثر عناية لتوافر الوعي الصحي بشكل مستمر ويومي لطبيعة الوظيفة بعكس من يعمل في القطاع الامني فلا يكون وعيه الصحي بدرجة من يعمل بالصحة نجد العديد من الموظفين بعد التقاعد يمارس مهنة بالقطاع الخاص ويعتبر خسارة الادارة فبديل من الاحتفاظ بالموظفين واستثمار طاقاتهم، وان قيام الإدارة بتوفير العناية الصحية لمن تم التمديد له يزيد من نفقات الدولة وارهاق الميزانية المحددة.

للموظف يجب على الإدارة ان تؤديها لأجل الشعور بالاستقرار الذاتي وما يرتب له من حقوق مالية في ذمة الإدارة ^(١٦)، وان الموظف الذي يمدد له يجعل الإدارة في بعض الجوانب بموقف سلبي ومنها:

١. ان نظام التقاعد وسيلة للترغيب والترهيب لضمان أداء الموظف العام للخدمة على الوجه المطلوب فيتمثل الترغيب براتب يتقاضاه الموظف في الاحالة على التقاعد سواء كان الراتب التقاعدي او بدائله وهذا يحقق الطمأنينة من المستقبل والاحتمالات التي يتعرض لها ومواجهة صعوبة العيش والمرض كونه افنى فترة شبابه واستنفذ طاقاته في خدمة الإدارة، اما الترغيب فهو العقاب لمن يخل بنظام الوظيفة العامة ويجعله يتجنب المخالفات ويقود للإخلاق والاجتهاد بالعمل ^(١٧)، وتسري على الموظف المستمر بعد سن التقاعد المدد له ويتم احالته للتقاعد بعد ان استمر بالخدمة لسنوات الا انه ينعكس بتكبد ميزانية الدولة نفقات الراتب ومخصصاته والامتيازات الأخرى خلال مدة التمديد وهو مخالفة لمبدأ المساواة اذا العديد من الأشخاص هم بحاجة الى الوظائف بينما تجد من افنى عمره في الوظيفة وخدم الدولة بكافة السبل مستمر فيها وفي المقابل حرم الاخر من فرصة خدمة الدولة والشغف الوظيفي بطاقات متجددة، والاثر المرتب على الخدمة المساهمة في زيادة نسبة السكان من خلال التشجيع على الزواج والانجاب لكونها نقاط تضاف الى الراتب ويساهم ذلك في الية استمرار هذا العبء على عاتق الدولة.

٢. التمديد بدون سبب مشروع يؤدي الى زيادة النفقات التي يستمر ثقلها على الإدارة إضافة الى الراتب وملحقاته الحاجة الى التامين الصحي والعناية الصحية التي توفرها الدولة لمن تقدم بالعمر.



التمديد بحكم القانون، اما حالة التمديد وفق السلطة التقديرية للإدارة فانه يخضع لاعتبارات المصلحة العامة المبتغاة من التمديد.

المطلب الثاني

اثر تمديد الخدمة

على الموظف العام وحالات انتهاء التمديد

يستقي الموظف العام مقابلاً لإدائه الوظيفي ليس مادياً فقط وانما قد يكون تمكيناً وتعزيزاً لمركزه الاجتماعي وانعكاس على مستواه الصحي ويسري ارتباطه بالوظيفة اثناء مدة التمديد وهذه الاثار تختلف من موظف لآخر مرة تنعكس اثراً إيجابياً لموظف ولموظف اخر اثراً سلبياً، وهذه المدة قد تنتهي باي طريقة من طرق الانتهاء للخدمة العامة فيما عدا شرط اكمال السن القانونية لأنه خارج نطاقه كونها استثناء عليه، وللتعمق اكثر نستعرض بهذا المطلب الاثار المترتبة على التمديد بالنسبة للموظف العام في الفرع الأول، اما الفرع الثاني حالات انتهاء تمديد.

الفرع الأول

الاثار المترتبة على التمديد النسبة للموظف العام

يترتب على تمديد الخدمة اثار على الموظف العام قد تكون اقتصادية واجتماعية ونفسية وصحية تنعكس ايجاباً او سلباً وهي:

١. **الاثار المالية:** ان مستوى الانفاق العام هو الذي يرسم الحد الأعلى لسن التقاعد فان الدول ذات المكثات المالية المحدودة تعمد الى رفع سن التقاعد لعدم توافر الأجور اللازمة لمن يعين حديثاً من الموظفين بالإضافة الى نفقات الموظفين السابقين ومن استحقوا سن التقاعد واستمروا بالخدمة تحت غطاء التمديد.

ولا يعد بقاء الموظف مدة طويلة في الخدمة سبباً لإنهاء خدمته اذ يعتبر ذلك من دواعي اكتساب

وهذا يولد شعور عدم المساواة ومخالفة العدالة الاجتماعية^(٦)، وتدفع الموظفين الى الدوائر ذات الخدمات الوظيفية لموظفيها ويلحق ضرراً مرفقياً بالعديد من الإدارات الأخرى التي تكون بحاجة الى من يتولى خدمة المرافق العامة.

٤. يترتب على تمديد الخدمة ازدياد اعداد الموظفين ويقود ذلك الى تضخم الملاك الوظيفي داخل الدولة وهذا يتطلب تنظيم الإدارة وتقسيم الوحدات الإدارية وزيادة في حجم الرقابة الإدارية ويعقد الإجراءات للمراجعين وزيادة الروتين الوظيفي ويؤدي الى إعاقة المرفق العام عن تقديم خدماته بقدرة عالية وكفاءة^(٧)، ويقود هذا الى الضغط الوظيفي مما يحمل الموظف أعباء إضافية والى طلب العديد من الموظفين المدد لهم بالإحالة للتقاعد^(٨).

بالرغم من اثار التمديد على الإدارة بنواحيه الإيجابية والسلبية فاذا اساءت الإدارة استخدام الرخصة الممنوحة لها وخرجت عن حدود التمديد او تمادت في التمديد لموظفين بشكل يجعل هذا الاستثناء سبباً في ارهاق الأجهزة الإدارية بموظفين فائضين عن الحاجة رغم عجزهم وكبر سنهم^(٩)، الا ان التمديد خلق لأجل معالجة أوضاع تتعرض لها الإدارة في ظروف معينة تحكمتها المصلحة العامة بعيدة عن الاعتبارات الشخصية والمنافع المتقلبة وتحقيق الاستخدام الهادف له الغاية من تشريعه.

ونرى بان الإدارة يمكن لها تلافى الاثار السلبية للتمديد في أجازت القانون للإدارة رفض او قبول التمديد لأسباب محددة منها زيادة اعداد الموظفين وعدم الامكانية الادائية لمن يروم القانون التمديد له او انه ذا اختصاص تكون الإدارة ليست بحاجة له بمعنى عدم حاجة الإدارة لمن تم التمديد له ويكون هذا فب

الخبرة في العمل وسبباً لإبقائه لتمتعه بخبرة طويلة ومتجددة^(٢٠)، ان المركز القانوني للموظف الذي تم التمديد له يخضع لأحكام الوظيفة العامة ذاتها التي يخضع لها قبل اكمال السن القانونية للتقاعد سواء تم التمديد له بموجب قانون عام او قانون خاص فهو يخضع للقوانين المتعلقة بالوظيفة من الراتب والترقيات والعلاوات وغيرها من الحقوق المالية^(٢١)، اما الموظف الذي تم التمديد له واقتضت ظروف او أوضاع متعلقة بالإدارة او الموظف نقله الى دائرة او مؤسسة أخرى فانه يخضع لقوانين الوظيفة التي ينتقل لها، ومن الاثار المالية او الاقتصادية التي تعود للموظف من التمديد للخدمة العامة هي:

أ. استمرار تقاضي الراتب وهو (المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً خلال مدة شغله الوظيفة العامة)^(٢٢)، وعرف أيضاً (مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزانة العامة بصفة منتظمة كل فترة محدودة تقدر عادة بالشهر مقابل ما يؤدي من خدمات وظيفية)^(٢٣)، فان الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء الخدمة الوظيفة وبعد التمديد هو ذات الراتب المحدد له، وقد نص قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤ لسنة ١٩٦٠) في المادة (٥٣) على (عدم الجمع بين راتبين في وقت واحد)، ولكن يجوز الحصول الراتب الوظيفي مع الراتب التقاعدي لمن شمل بقانون مؤسسة السجناء السياسيين اذ نصت المادة (٧) (يجوز للسجين السياسي والمعتقل السياسي الجمع بين راتبه التقاعدي بموجب هذه التعليمات واي راتب اخر وظيفي او تقاعدي او حصة تقاعدية يتقاضاه من الدولة ولمدة (١٠) عشر سنوات واعتباراً من تاريخ قانون مؤسسة السجناء السياسيين رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦)^(٢٤)، ونصت المادة (١٧ الفقرة ٤) من قانون مؤسسة السجناء

وكذلك لذوي الشهداء حق الجمع بين الراتب التقاعدي واي راتب اخر ومدة الاستمرار بالاستفادة من راتب الشهيد هي ٢٥ سنة^(٢٦)، ويعتبر هذا الاستثناء تعويض لمن شمل به، كما لامتيازات الفئات سائلة الذكر اثرا سلبيا حيث ان استمرار اشخاص بالجمع بين راتبين يرهق ميزانية الدولة ويؤدي الى تعزيز الفوارق الطبقيّة ومخالفة مبدأ المساواة، وفي نفس الوقت يضيع على الافراد الذين يسعون في الحصول على فرصة للتعيين بسبب استمرار من اكمل السن التقاعدي ويؤدي ذلك الى الخلل في مبدأ المساواة في تولي الوظائف بالإضافة الى ازدياد نسبة البطالة.

ب. الترفيع: وهو نقل الموظف من درجة الى درجة اعلى منها ويترتب على ذلك زيادة في الراتب^(٢٧)، ولا بد من وجود درجة شاغرة تعادل او تفوق الوظيفة المراد الترفيع لها فقد أورد قانون رواتب الموظفين العراقي رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ شروط الترفيع^(٢٨)، وقد انتقد الفقه اتجاه المشرع في مجال الترفيع وعرف الترفيع بانه (انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن التدرج الوظيفي)^(٢٩)، وكان الانتقاد بانه يوجد خلط بين الترقية



قد يعين في وقت متأخر من حياته وهو بحاجة الى الخدمة الوظيفية لأجل استحقاق الراتب التقاعدي ويسهم ذلك في رفع مستوى المعيشة لهم والنهوض بأعباء الحياة، وتوفير مستوى مادي يغني عن البحث بالطرق البديلة لسد الاحتياجات الحياتية.

٢. الآثار الاجتماعية: إنّ الإحالة على التقاعد آثار إيجابية وسلبية يمكن ان تنعكس بشكل اجتماعي، والأمور نفسه بالنسبة لتمديد الخدمة للموظف العام فان لتمديد آثار اجتماعية مرتبطة بالفرد المدد له مرة تكون ايجابية ومرة أخرى سلبية وهي:

• الآثار الإيجابية: يترتب على استمرار من أكمل السن القانونية للتقاعد وشمل بتمديد الخدمة الوظيفية خاصة لمن كانت وظيفته ذات ارتباط بالمجتمع ولديه علاقة واسعة بين وظيفته وحياتة الاجتماعية بالأثر الإيجابي كونه يحافظ مدة أطول على هذه العلاقة وان كانت تستمر بعد التقاعد الا انه للوظيفة الدور الأكبر في تعزيز المكانة الاجتماعية للشخص.

فإنّ الإحالة للتقاعد ينعكس على العديد من الأشخاص بالنتيجة الغير مرضية لهم وزيادة التعرض للضغوط الاجتماعية مع تقدم العمر وما يطرأ من توتر على العلاقة الاسرية^(٣٣)، والحرمان من المستوى الاجتماعي الذي كان يتمتع به قبل احواله للتقاعد فان ما يتقاضاه اثناء الخدمة يختلف عما يستحقه بعد التقاعد من راتب او مكافئة وهذا يقل نوعا ما ويتسبب له في ضائقة مالية لأنّه قد لا يغطي الاحتياجات اللازمة إضافة الى احتياجاته الاسرية لان انخفاض مستواه المادي لحرمانه من مخصصات العمل^(٣٤)، وهذا ينعكس بعلاقته الاجتماعية وربما قد تضعف لهذ السبب كون العلاقات الاجتماعية تتأثر بالجانب المالي لما تحتاج من نفقات وامر مختلفة تتباين من شخص لأخر.

والترفيه، وكان الاصول الفصل بين الترقية والترفيه وقصر الترقية على حالة الانتقال من وظيفة الى وظيفة اعلى بناء على حاجة حقيقة بالإضافة الى كفاءة الموظف^(٣٥)، ونرى بان الفصل بين العلاوة والترقية امر لا بد منه، وان الموظف الذي تم التمديد له يستمر بالحصول على امتيازاته الإدارية من ترقية وترفيه لان التمديد استمرار لمركزه الوظيفي قبل التمديد وهذا ينعكس مرة ايجابياً كونه يعود بالعائدات للموظف وسلبياً أي انه يستنزف من ميزانية الدولة نفقات إضافية.

ج. العلاوات: وهي تصرف للموظف الى جانب الراتب والمخصصات المختلفة ويترتب عليها زيادة سنوية ودورية في الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف^(٣٦)، وإنّ الموظف يستمر بالاستفادة من حقوقه المالية كافة ولكن بإكمال سن التقاعد يتوقف راتبه الوظيفي ويتقاضى اما الراتب التقاعدي اذا كان يستحقه او المكافئة التقاعدية حسب مدة خدمته وهذا يعيق مستقبل الموظف ومشاريعه المستقبلية التي خطط لها (كإنجاز مشروع علمي او بحثي او صناعي او اكمال تسديد قروض الخ) مع الشعور بانخفاض المكانة الاجتماعية^(٣٧)، بينما يمكن تلافي ذلك بالتمديد للموظف العام والسير بالطريق الإيجابي له.

فإنّ الموظف المدد له يستحق الراتب ومخصصاته والترقية والترفيه والعلاوات وكل ما يتعلق بحقوقه المالية كموظف إضافة الى السلف والقروض المحددة للموظف وفق الشروط المنطبقة عليها، ونرى من الاجدى التفرقة بين الموظف المدد له من حيث الحقوق المالية وبين الموظف الذي يمارس مهنته ضمن النطاق العام للوظيفة وبالسن القانونية المحددة كأصل، فان تمديد الخدمة يفسح المجال لمن مدد له توفير مستوى مادي افضل كون العديد من الأشخاص

لدى الشخص باللوم والنفسية المتوتر التي تنعكس على المحيط الخارجي الذي يجعل من حولة يبتعدون تدريجياً، بينما الاستمرار بالوظيفة يمكن ان يساهم بتقليل مدى التوتر وهذا الامر ليس بصورة عامة اذ نجد العديد ممن احيلوا للتقاعد يتمتعون بحياة اجتماعية اكثر استقراراً.

وان إحساس من تقدم به العمر بعدم الاهتمام وضعف الدور الادائي لديه يعرضه للشعور بعدم الرضا من المجتمع بالإضافة ان فقد الوظيفة يؤدي الى الشعور بالوحدة والاحساس بعدم الجدوى^(٣٧)، وبحسب نظرية الانسحاب وفك الارتباط فان الافراد الذين يصلون الى مرحلة التقاعد يبدئون تدريجياً بالانسحاب وقلة التفاعل وتناقص الأنشطة التي يقومون بها^(٣٨)، وان تمديد الخدمة يجعل من مدد له قبلة الاهتمام ونظرة المجتمع لهم بالأهمية والدور الفعال وهذا يساهم بتقليل هجرة العقول الواعية المتجددة العطاء وكسب الولاء للوطن وتشجيع أبناء المجتمع على الاهتمام بمسالكهم والمحافظة على الخبرات النادرة للاستفادة منها في إدارة شؤون الدولة الى اقصى مدة ممكنة^(٣٩)، اذ يعد من الدواعي الأساسية للتمديد بموجب السلطة التقديرية هو الخبرة والكفاءة التي يتمتع بها من اكمل سن التقاعد بالإضافة الى ندرة الاختصاص.

الأثر السلبي: ان تحديد سن التقاعد يزيل العديد من الصعوبات التي كانت تمنع الفقراء من الإحالة للتقاعد من جهة ومن جهة أخرى أصبح للشخص إمكانية الاستمتاع بممارسات هواياته في الحياة والتفرغ للحياة الاجتماعية في اخر عمره^(٤٠)، وان التمديد يفني الهدف من الإحالة للتقاعد لغرض افساح المجال للطاقات المتجددة وقدرات الشباب التي

وان سن التقاعد الافتراضية تتراوح بين ستين الى الخامسة والستين من العمر وهو الأقرب إلى المنطق إضافة الى توافر صفات او شروط لاعتبار الشخص مسناً^(٣٥)، وان هذه العوامل أو المتغيرات ليست شرطاً حتى يصبح الشخص مسناً فقد يصل لسن الستين ولا تظهر عليه أية علامة من علامات الشيخوخة السائدة^(٣٦)، واذا كان من لم يتأثر بتقدم العمر ومستمر محافظاً على امكانياته الصحية من الذي يمدد لهم سواء بالطرق الإدارية او بموجب الاختصاص المقيد فان التمديد سوف يجنبه العديد من المشاكل فيما لو تم احواله للتقاعد ومنها إضافة الى ضغوط العجز النفسي في فرض التقاعد عليه انه اصبح عاجز عن أداء الوظيفة فقد يتعرض لمضاعفات وتزداد بحالات فقد الشريك او ابتعاد الأبناء بمشاغل الحياة وحتى في حالة الاهتمام القصوى لا يغطي التقدم في العمري وتعب مشوار الحياة الذي بدأ لديه وان استمراره في الوظيفة بغطاء التمديد يساهم بالجزء الأكبر في التغلب على احد المصاعب وهي العزلة نتيجة ترك الوظيفة والابتعاد عن اقرانه اذ بقاءه يحقق الهاجس الاجتماعي وشعور بالنشاط النفسي، واستمرار الاختلاط بالمراجعين والموظفين والانشغال لمدة ساعات معينة في الخدمة الوظيفية يساهم في ازدياد تطوير علاقته الاجتماعية بمن يتم التواصل معهم وتعزيز الشعور بالنشاط والحيوية والاهمية بمكانته الاجتماعية ويساهم بالانعكاس على الشعور بالرضا والتوازن الوجداني، وهذا عكس الإحالة للتقاعد اذ يشعره بالمعاناة بفقد الدور الوظيفي والمكانة الاجتماعية التي كانت انعكاس لوظيفته مما يقود لحياة متوترة اجتماعياً وذات انعكاسات سلبية على الفرد نفسة والمجتمع كالشعور

بالتمديد قد تعرضوا لتبعات صحية فادحة حيث ان العديد من الدراسات ربطت بين التقاعد وزيادة احتمال الإصابة بالاكتهاب بنسبة ٤% والاصابة بالأمراض العضوية المزمنة بنسبة ٦% وربط الأثر الصحي بالتقاعد بعدة عوامل منها الوحدة وهي التي يتعاضم تأثيرها اذا كانت الحياة الاجتماعية لمن تقاعد قبل التقاعد مرتبطة بحياة المهنة بالجزء الأكبر للتفاعل الاجتماعي من خلال المهام الوظيفية اذ التقاعد وانتهاء الحياة المهنية يؤدي الى فقد التفاعل والتواصل الذي كان ساري بسبب المهنة، وان التفاعل الاجتماعي لا يقتصر على تشكيل المجتمع بل يستمر الى الحاجات الضرورية للإنسان للحفاظ على الصحة البدنية والنفسية، اما قلة النشاط البدني والذهني نتيجة التقاعد لفقد الروتين اليومي ابتداء من الاستيقاظ صباحا واستمرار العمل اذ يؤدي الى دائرة مغلقة تؤثر سلبيا على الصحة^(٤٤)، وتنعكس النواحي البيولوجية للإنسان على قدرته الإنتاجية فاذا كان المستوى الصحي متقدماً نتيجة لتوافر الخدمات الصحية انعكس على قيام الموظفين بأعباء أعمالهم حتى وان كانوا بسن متقدم وساعد على ذلك التقدم الملحوظ في المستوى الطبي الذي أدى الى ارتفاع متوسط عمر الانسان^(٤٥)، والعكس يخفض المستوى الإنتاجي للموظفين.

ففي حالة تمديد الخدمة يعطي للموظف تجنب ما يتعرض له صحيا ونفسيا في حالة التقاعد، وتجنب شعور انه فقد القدرة على العطاء وهو في عمر يسمح له بالعطاء المتدفق ويحرم البلد من الاستفادة من قدرته، ويعمل التمديد على تجنب العديد من الحالات التي تتبع التقاعد منها ان من يحال للتقاعد يكون عبء على الاسرة والمجتمع ويعاني من تقلبات مزاجية^(٤٦)، اذ بالإحالة على التقاعد يسيطر شعور

تكون متمتعة بمهارات مواكبة للتطور^(٤١)، ففي حالة التمديد يضيع فرصة العمل على الذين سيحلون محل المتقاعدين وفق درجات الحذف والاستحداث.

الاثار الصحية: ان نيل اجراء يتخذ من الإدارة او بموجب القانون انعكاس على الجانب الصحي والنفسي للموظف فان قيام الإدارة بتوفير الرعاية الصحية لموظفيها وتزداد بتقدم عمر الموظف تدريجيا لكون العمر يلعب دورا بارزا في الأداء الوظيفي والقدرة على الانتاجية المتدفقة، وهذا ينعكس نفسياً بحب الانتماء الوظيفي والشعور بالرابطة النفسية بالتناغم مع الاخرين والمساواة في الخدمات مما يزيد الرغبة بالتمسك في الوظيفة وتزداد هذه الرابطة في حال تمديد الخدمة الوظيفية اذ تعتبر الوظيفة هي المأوى الاخر الذين يرتبط به الشخص طيلة فترة وظيفته مما يعزز الثقة النفسية والطمأنينة.

وتعرف خدمة الرعاية الصحية "أنها نشاط انساني وفكري متعدد الاتجاهات والابعاد وتتكون الخدمة من مجموعة عناصر يكمل احدها الاخر سواء من خدمة الفحص او التشخيص او خدمة العلاج او خدمة الوقاية والتمريض او الخدمات الإدارية"^(٤٢)، وتلعب وزارة الصحة وكافة مؤسساتها دورا بارزا ومهما في تقديم الخدمات خصوصا لمن بلغوا سناً معيناً وتقدم بهم العمر كونها الوزارة المعنية بالشؤون الصحية والطبية وتقديم العلاج، وتكون الرعاية الصحية بثلاث مستويات وهي الرعاية الأولية وتكون شاملة والرعاية الثانوية وهي مرادفة للرعاية في المستشفى لمن يتم إحالة من قبل المتخصصين في الرعاية الأولية اما المستوى الثالث وهو الرعاية الثالثة وهي رعاية صحية واستشارية متخصصة^(٤٣)، اذ الذين تقاعدوا بسبب اكمال السن القانونية للتقاعد مقارنة بمن استمر بالخدمة

سواء وفق السلطة التقديرية او السلطة المقيدة، وينتهي التمديد وفق حالات منها:

١. فقدان المقدرة الصحية: تعتبر الحالة الصحية من العوامل الأولى والمؤثرة في جودة الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية للمؤسسة الإدارية، ويعد المرض مانعاً من الاستمرار في الوظيفة بعد حصوله على المركز القانوني^(٤٨)، والامراض قد تكون عرضية او مؤقتة، او دائمية وهذا ينعكس سلباً على أداء الإدارة ولا يقتصر الامر على الامراض الجسدية وانما النفسية والعقلية وان الامراض التي تحتاج الى فترات علاج طويلة او لا يمكن الشفاء منها، ومن تقدم به العمر يصعب استجابته للعلاج بسبب ضعف الخلايا الجسدية لديه وتعرضه لأغلب الامراض^(٤٩)، وبالأخص ان يستمر بالاحتياج الى رعاية مضاعفة فالذين يعانون من مشكلات وعقبات تكدر حياتهم^(٥٠)، كل ذلك يساهم في تدهور حالتهم الصحية والاصابة بالامراض التي تجبرهم على ترك الوظيفة لعدم المقدرة على الأداء الوظيفي.

فقد بينت المادة (١٠ الفقرة ثانياً) من قانون التقاعد الموحد النافذ انتهاء الخدمة اذ قررت اللجنة الطبية المختصة عدم الصلاحية للخدمة، ومما تقدم يكون الانهاء اذ قررت الجهة المختصة فقدان اللياقة الصحية، كما أسلفنا بان التمديد هو استمرار للمركز القانوني ذاته وبهذا يمكن ان تنتهي الخدمة اثناء التمديد حال فقد شرط اللياقة الصحية.

٢. انتهاء التمديد بحالة الاستقالة: والاستقالة هي ترك الموظف وظيفته نهائياً بأرادته قبل بلوغ سن التقاعد، ويعد استمرار الموظف بعدم المباشرة رغم انتهاء مدة الاجازة دلالة على ترك الوظيفة، يتضح أنّ الموظف المدد له الحق بطلب الاستقالة الصريحة او اللجوء الى الاستقالة الضمنية كطرق لانتهاء الوظيفة

تغير الدور او المكانة والاحساس بانه غير مرغوب فيه ولا جدوى وفائدة منه في مهنته والاعتقاد ان التقاعد هو نهاية الحياة والامتناع عن مزاوله أي نشاط اخر وسيطرة شعور الحزن واليأس لعدم اشباع دوافع العمل والاحساس بالفراغ الذي كان يميله الروتين اليومي للوظيفة، وقد اثبتت نظرية النشاط انقسام الاشخاص بعد التقاعد صنفين يكون الصنف الأول الذي يتواءم مع سن التقاعد ويجد العمل البديل ويعامل الأمور ومسيرة الحياة بشكل إيجابي، اما الصنف الاخر الذي يرغب بالاستمرار في نفس وظيفته وتمسكه بها^(٤٧)، فان هذا الصنف في حال التمديد له يجنبه العديد من المشاكل التي يتعرض لها في حال تم احواله للتقاعد، بينما الصنف الأول فالأغلب منهم يكون من حقهم التمديد ولكن عرضوا عنة وأحيلوا للتقاعد، لقد أدى التطور والتقدم في مجال الطب الى المساهمة في زيادة متوسط عمر الانسان نتيجة توافر الخدمات الصحية بالإضافة ان الشعور الداخلي لمن يستمروا بالخدمة بالفخر والزهو بأنهم مازال لديهم القدرة على العطاء والانجاز ولديهم الكثير من الابداع ليقدموه في كافة المجالات، ونرى بان كلما تقدم عمر الموظف المدد له لا بد من زيادة الخدمات الصحية وتوفير المعيين الصحي اللازم حفاظاً على قدرته البدنية والإنتاجية وتزداد هذه الرعاية في حالة التمديد.

الفرع الثاني

حالات انتهاء التمديد

سلمنا مما سبق ان انتهاء خدمة الموظف العام قد تكون بطريقة وجوبية او جوازية وتنطبق هذه الحالات على تمديد خدمة الموظف العام سواء كان بحكم القانون او وفق السلطة التقديرية وهو استمرار لمركز الموظف ذاته، فمن المعروف ان لكل بداية نهاية ومدة التمديد مدة محددة



أمّا فيما يخص شاغلي الوظائف العليا ومن هذه الوظائف رئيس الجامعة او رئيس الهيئة في وزارة التعليم او عميد الكلية او عميد المعهد وتكون مدة شغل هذه الوظائف خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وتنتهي هذه المدة او مدة التجديد (التي تعتبر مدة تمديد وظيفية) باي حالة من حالات انتهاء الخدمة العامة ومنها حالة الإحالة للتقاعد بإكمال السن القانونية وتنتهي هذه بس الستين سنة باستثناء من كان مشمول بالفصل السياسي فيستمر لسن الخامسة والستين^(٥٥).

ولكن هل يحق إنهاء مدة التمديد من قبل الإدارة بدون سبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية، هنا لابد من التفرقة بين التمديد وفق السلطة التقديرية للإدارة والتمديد وفق السلطة المقيدة، فان التمديد إذا صدر وفق قرار اداري كما هو الان حالات التمديد في مصر والأردن فان التمديد يكون مسبب للمصلحة العامة او حالة الضرورة القصوى او لاعتبارات استلزمت تمديد الخدمة العامة فهناك رايان الراي الأول ان تمديد الخدمة جاء بسلطة إدارية لحالة معينة وارتبط السبب بالنتيجة فيحق للإدارة انهاءه.

الرأي الآخر يرى بأن علاقة الموظف بالإدارة علاقة وظيفية والتمديد لا يرتب علاقة مؤقتة وإنما استمرار للوظيفة العامة لكونه صادر بطرق قانونية وصحيحة فلا يجوز انهاءه في أي وقت خلال مدة التمديد^(٥٦)، ونحن نؤيد الرأي الأخير كون التمديد استمراراً للمركز الوظيفي وحفاظاً لاستقرار الأوضاع العامة والثقة بقرارات الإدارة، أما التمديد وفق السلطة المقيدة فليس للإدارة انهاء خدمة الموظف لان التمديد جاء حقاً له مقيد بنص قانوني ففي العراق تضمن

ولكن يعكس ذلك على سير المرفق العام وبالأخص حالة التمديد لمقتضيات المصلحة العامة وفق السلطة التقديرية للإدارة كونها اعتمدت على الموظف في تخصص معين ولم يتسنى لها شغل الوظيفة بطريقة أخرى اما لطبيعة الوظيفة او لمتطلبات محددة، ولكن هذا لا يمنع من استحقاق الموظف حقوقه التقاعدية.

٣. انتهاء التمديد في حالة إذا حكم جنائياً على الموظف لجرائم مخلة بالشرف او الأمانة خلال مدة التمديد.

٤. فقد الجنسية من أسباب انتهاء مدة التمديد كسحبها او اسقاطها لان التمتع بالجنسية شرط من شروط الوظيفة العامة ولا بد من التمتع به طيلة تولي الوظيفة^(٥١)، سواء كان التمديد وفق السلطة التقديرية او المقيدة لأنها رابطة قانونية بين الشخص والدولة وترتب حقوقاً والتزامات وهي رابطة سياسية^(٥٢)، وخاصة بعد انتشار ظاهرة التنقل الدولية والبحث عن مناطق دولية أكثر راحة وبعيدا عن العوائق المعيشية.

٥. انتهاء مدة التمديد بالوفاة: وهي سبب من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية سواء كانت الوفاة حقيقية وهي (توقف خلايا المخ عن العمل بصرف النظر عن وضع خلايا القلب ويستعان في سبيل التأكد من ذلك بجهاز الرسام الكهربائي للمخ ومتى ثبت توقف الجهاز عن إعطاء إشارات، يعد الشخص ميتاً)^(٥٣)، وتثبت الوفاة استناداً الى شهادة الوفاة المنظمة من قبل الطبيب المختص في الكشف عن الجثة والتأكد من صحة الوفاة، اما الوفاة الحكيمة هي (من غاب بحيث لا يعلم احي هو ام ميت، يحكم بكونه مفقوداً بناء على طلب كل ذي شأن)^(٥٤)، وتنتهي خدمة المتوفي في أي مرحلة من مراحل الوظيفة سواء مرحلة تحت السن التقاعدية او في مرحلة التمديد، وانتهاء مدة التمديد التي حددت سواء بقرار اداري او وفق السلطة المقيدة.

يتمتع به اثناء الخدمة وقد ينعكس الامر بإثار متباينة على الإدارة والموظف والتزامه بالواجبات الوظيفية والتمتع بالحقوق المقررة له.

١. يوفر التمديد للإدارة إمكانية الاحتفاظ بموظفيها الاكفاء وذوي الاختصاصات النادرة والخبرات المتجددة ممن يتوافر لديهم الكفاءة الصحية لإداء الوظيفة مما يساهم بالحد من فقد الإدارة لموظفين بسبب احالتهم على التقاعد خلل في سير المرفق العام، بالإضافة الى سلبية ارهاق الميزانية بالنفقات على الموظف المدد له.

٢. ان الموظف الذي تم التمديد له قد يتأثر إيجابيا لاستمرار تمتعه بالحقوق المالية إضافة الى تعزيز مركزه الاجتماعي ودعمه النفسي والصحي، ويخضع لقوانين الوظيفة التي يستمر بها بعد التمديد وفي حال تم نقله الى وظيفة أخرى فانه يخضع لقوانين الوظيفة التي نقل لها.

٣. اعطي المشرع العراقي للموظف العام حق الجمع بين راتبين وهما راتب الوظيفة والراتب التقاعدي لفئات محددة على وجه الحصر وسبب ذلك خلق عدم المساواة بين الموظفين بالإضافة الا انه اعلم من اعطي لهم حق الجمع لهم حق التمديد وهذا لحق ضرراً بالموظف الغير متمتع بهذه الميزات مما يولد الطبقية بشكل واضح.

٤. تنتهي خدمة الموظف العام المدد له بطرق انتهاء الخدمة العامة فيما عدا الإحالة للتقاعد بإكمال السن القانوني كونه تجاوز سن التقاعد.

قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ لفئات حددت في المادة ٢ من ذات القانون كما ذكرنا مسبقاً الا في الحالات التي تستدعي انهاء الخدمة وهي محددة قانوناً.

وقد يتبادر الى الذهن ان تعرض الإدارة الى ظروف استثنائية خلال هذه المدة هل يمكنها تمديد خدمة موظف يعتبر مهم لسير المرفق العام كونها في حالة استثنائية وقد تعطل بعض الإجراءات منها التعيين او تأخر، فتكون الإدارة امام لزومية سير المرفق العام القيام بمد الخدمة دون اتباع الإجراءات القانونية اما لصعوبة السير بها او لتعطل منصب او اختصاص أساسي لها، من خلال نظرية الظروف الاستثنائية التي هدفها سير المرفق العام اعتبار القضاء الإداري هذه القرارات صحيحة رغم صدورها من اشخاص ليس لهم اختصاص اصدارها^(٥٧)، الا انه لم نجد تطبيق لذلك عندما تعرض الكوادر الصحية الى النقص الشديد في كوادرها اثناء جائحة كورونا وانه طبق إعادة التعاقد مع المتقاعدين.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحثنا (الاثار المترتبة على تمديد خدمة الموظف العام) توصلنا الى عدد من النتائج والمقترحات سوف نبينها على النحو الاتي:

أولاً: النتائج

يعتبر تمديد خدمة الموظف العام استثناء من حالة انتهاء الخدمة الوظيفية بقوة القانون بإكمال سن التقاعد القانونية المحددة في التشريعات الوظيفية، ويترتب عليه الاستمرار بالمركز القانوني ذاته الذي



ثانياً: المقترحات

١. ننترح إعطاء الادارة حرية الرفض او القبول للموظف المدد له وفق السلطة المقيدة قانوناً، إذا أسندت الى أسباب زيادة اعداد الموظفين لديها او عدم الحاجة الى اختصاصه وطلب نقله الى جهات بحاجة لاختصاصه او لديها قلة بإعداد الموظفين.
٢. ننترح وضع قواعد تفصيلية للتمديد لأجل توافي الاثار السلبية على الإدارة والموظف، ووضع قاعدة مساواة الرواتب الوظيفية ومنع الجمع بين راتبين لمن منحة القانون حق الجمع وإعطاء حق الاختيار للراتب الأعلى قيمة لأجل تجنب حدوث الفوارق الطبقية.
٣. نأمل وضع شرط أساسي وهو فحص طبي سنوي من لجنة طبية متخصصة تبين مقدرته الصحية على أداء الوظيفة بشكل سليم سواء كان التمديد لخدمة الموظف العام وفق السلطة المقيدة او السلطة التقديرية.
٤. نأمل وضع تفصيل حول حق الإدارة في انهاء خدمة الموظف العام في حال انقضت مصلحتها او حاجتها لمن تم التمديد له او لأسباب خارجة عن حالات انتهاء الخدمة للموظف العام.

- (^١) جبار وحيد حسن، النظام القانوني للوظيفة العامة في جمهورية العراق، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ٢٠٢١، ص ٧٤.
- (^٢) مازن محمد طاهر الحسيني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، مكتبة زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦، ص ١٠٣.
- (^٣) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، العنصر الشخصي في الاختصاص، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية جامعة بغداد، كلية القانون، عام ١، ١٩٩٤، ص ١١.
- (^٤) د. حمدي ابو النور السيد، د. امل لطفي حسن، المبادئ العامة للقانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٥٣٧.
- (^٥) سارة عدنان صالح، رائد ياسين خضر، انتهاء خدمة الموظف لعدم الكفاية المهنية في القانون العراقي والمقارن، مجلة حولية المنتدى، العدد (٥٣)، ٢٠٢٣، ص ٣٧٧-٣٧٨.
- (^٦) د. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الاداري، المجلد الثاني، الطبعة الاولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦، ص ٢٢١.
- (^٧) عباس محمد سعيد، الشيخوخة ومظاهرها واسبابها ومعاشاتها واستبدال المعاش، بحث منشور في كراس تحت عنوان (دراسات في نظم التأمينات الاجتماعية)، الكتاب العاشر، منظمة العمل العربي، دار الاجزاء للطباعة والنشر والتغليف، السودان، ١٩٨٣ ص ٣٧.
- (^٨) نورا عدنان جهاد الجمعي، المركز القانوني لشاغلي الوظائف الادارية العليا (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، ٢٠١٨، ص ١٣١.
- (^٩) شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٥.
- (^{١٠}) نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ٤٥.
- (^{١١}) خالد خليل الظاهر، القانون الاداري، الكتاب الاول، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الاولى، ١٩٩٨، ص ٢٠٧.
- (^{١٢}) اركان موحان عبد الله الغريزي، مسؤولية الموظف العام بعد انتهاء الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، النجف الاشرف، ٢٠٢١، ص ٢٢.
- (^{١٣}) عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٧٨، ص ١٩.
- (^{١٤}) د. غني دحام الزبيدي، اثير تحسين علي، واقع التخطيط التعاقبي في ظل قانون التقاعد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ بحث تطبيقي في دائرة مدينة الطب، مجلة الاقتصاد والدراسات الادارية (EASJ)، مجلد ٢٧، العدد ١٢٥، ٢٠٢١، ص ١١٥.
- (^{١٥}) د. لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة، كلية الآداب، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٠، ص (حرف س).
- (^{١٦}) بيداء ابراهيم قادر، الاحالة الوجوبية على التقاعد في ظل قانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ والاستثناء الوارد بموجبه، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة الخامسة، العدد ٢، الجزء الاول، ٢٠٢٠، ص ٢٦٠.
- (^{١٧}) عبد القادر ابراهيم عبد القادر، النظام القانوني لنهاية العلاقة الوظيفية والاثار المترتبة عليها دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة سرت، ٢٠٢٣، ص ٥٦.
- (^{١٨}) د. دليلة مصباح حامد، المشكلات الاجتماعية للتقاعد (دراسة ميدانية) لعينة من المتقاعدين بقطاع التعليم بمدينة سرت، مجلة أبحاث، جامعة سرت، العدد التاسع عشر، مارس، ٢٠٢٢، ص ٥٧٧.
- (^{١٩}) حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، مركز الدراسات العربية، مصر، ٢٠١٦، ص ٩٩.

- (٢٠) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم (١٠٩) لسنة (٢)، جلسة (١٣/٥/١٩٦١).
- (٢١) د. محمود حلمي، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع العام، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، ١٩٧٤، ص ٣٢٨.
- (٢٢) د. محي الدين القيسي، القانون الاداري العام، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي، لبنان، ٢٠٠٧، ص ٣٣٥.
- (٢٣) د. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٩، ص ٣١٣.
- (٢٤) المادة (٧) من تعليمات رواتب السجناء والمعتقلين السياسيين رقم (٤ لسنة ٢٠١٠)، منشور في الوقائع العراقية العدد (٤١٥١)، بتاريخ (٢٠١٠/٤/٢٦).
- (٢٥) السجين يكون صاحب مقتبس حكم من محكمة مختصة اما المعتقل فهو غير محكوم ولكن ثبت اعتقاله بالأدلة والشهود.
- (٢٦) باقر حسين عباس، التنظيم القانوني لمؤسسة الشهداء في العراق، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، ٢٠١٩، ص ١٢٦.
- (٢٧) د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الاداري، الطبعة الاولى، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٦، ص ١٣١.
- (٢٨) المادة (٦/ثانياً) من قانون رواتب الموظفين والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨، نشر في الوقائع العراقية العدد ٤٠٧٤، بتاريخ (٢٠٠٨/٥/١٢)، وهي نفس شروط المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤ لسنة ١٩٦٠) والشروط هي وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الاعلى لدرجته ضمن الملاك الوظيفي، واكمال المدة المقررة للترقية، وان يكون الموظف مستوفياً للشروط والمؤهلات المطلوبة لإشغال الوظيفة المرشح للترقية لها، وثبوت قدرة الموظف وكفاءته على اشغال الوظيفة المراد ترفيعه اليها بتوجيه من رئيسته المباشر ومصادقة الرئيس الأعلى.
- (٢٩) المادة (٦/ اولاً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.
- (٣٠) د. يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، دار التقني للطبع والنشر، بغداد، ١٩٨٤، ص ١٤٧.
- (٣١) د. علي محمد بدير، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الاداري، الطبعة الاولى، العاتك لصناعة الكتب، توزيع المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٩، ص ٣٣٥.
- (٣٢) حسين اصعيصع عبد، تمديد خدمة الموظف المحال الى التقاعد بعد بلوغه السن القانوني في القانون العراقي (دراسة استقرائية تحليلية) المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الانسانية، ص ١٢٦.
- (٣٣) نسمة يحيى رجب محمد، العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد والرضا عن الحياة لدى كبار السن، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والانسانية، العدد ٥٢، المجلد ١، اكتوبر ٢٠٢٠، ص ١٦٠.
- (٣٤) سلام الجاف، انتقادات واسعة تواجه قانون التقاعد العراقي الجديد، منشور على الموقع الالكتروني: (<https://www.alaraby.co.u>)
- (٣٥) باسم حمزة خضير، اختصاص الادارة في رعاية المسنين في العراق (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، ٢٠٢٢، ص ١٣.
- (٣٦) ريش عبد الجليل، الحماية القانونية للأشخاص المسنين، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠١٤، ص ٨.
- (٣٧) صياد الحاج، فاعلية بعض الأنشطة الترويحية الرياضية في تحسين النفسية والرضا عن الحياة لدى كبار السن، اطروحة دكتوراه، الجزائر، جامعة عبد الحميد بن، كلية التربية، ص ٥.
- (٣٨) يوسف اسعد، رعاية الشيخوخة، مكتبة غريب، القاهرة، ١٩٧٧، ص ٤١.
- (٣٩) حسين اصعيصع عبد، المصدر السابق، ص ١٢٤.
- (٤٠) هلال حسين الدلوي، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة)، مكتبة زين الحقوقية والادبية، بيروت، ٢٠١٥، ص ١٢٨.

- (٤١) سميرة حسن عطية، مدى تأثير قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٩ على مؤسسات الدولة، مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، العدد ٤٢، ٢٠٢٢، ص ٥٢٣.
- (٤٢) بدودة انصاف، أثر جودة خدمة الرعاية الصحية على رضا المريض (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص ادارة اعمال، الجزائر، ٢٠١٩، ص ٤.
- (٤٣) باسم حمزة خضير، المصدر السابق، ص ١٢١.
- (٤٤) د. أكمل عبد الحكيم، التقاعد الاثار الايجابية والسلبية، ١٩ مايو ٢٠١٣، مقالة على موقع الاتحاد.
- (٤٥) هلال حسين الدلوي، المصدر السابق، ص ١٠٢.
- (٤٦) حسين اصعيصع عبد، المصدر السابق، ص ١٢٥.
- (٤٧) مؤيد حامد جاسم الجميلي، مفهوم الذات لدى المسنين المتقاعدين وغير المتقاعدين، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، العدد الحادي والاربعون، الجزء الثالث، تشرين الثاني، ٢٠٢٠، ص ٤١٦ وما بعدها.
- (٤٨) انفال عصام علي، مرض الموظف وأثره في انهاء الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، مجلة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد العاشر، العدد الاول، ٢٠٢٢، ص ٤٠١.
- (٤٩) كأمراض القلب والزهايمر والامراض المزمنة السكري والضغط والخ من الامراض
- (٥٠) د. نجم عبد الله احمد الدوري، علي خضير زيدان السامرائي، التحليل الجغرافي للمشكلات الاقتصادية التي تواجه السكان المتقاعدين في محافظة كركوك لعام ٢٠٢٠، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، المجلد (٣) العدد ٢، الجزء الاول لعام ٢٠٢٣.
- (٥١) ويعد من دواعي وضع الجنسية ضمن شروط الوظيفة لمنع الاجانب من تولي الوظائف بصفة دائمة بالرغم من وجود حالات التمتع للوظائف المؤقتة، ماجد حمدي الحمداني، الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف واثار انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية، مصر، ٢٠١٩، ص ٨٥.
- (٥٢) د. زينب وحيد دحام، محمد وحيد دحام، الحق في الجنسية والتجريد منها دراسة في ضوء التشريع العراقي والتشريعات المقارنة والمواثيق الدولية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الاولى، ٢٠١٣، ص ١٢.
- (٥٣) د. سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الاولى، بدون دار نشر، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٢٦٠.
- (٥٤) المادة (٣٦ / اولاً) من القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١، منشور في الوقائع العراقية العدد (٣٠١٥) لسنة ١٩٥١/٩/٨.
- (٥٥) فلاح حسن حديد، النظام القانوني للوظائف العليا (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية في لبنان، ٢٠١٤، ص ١١٣ وما بعدها.
- (٥٦) خليل صالح السامرائي، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون (بلوغ سن التقاعد) دراسة مقارنة بين القانون العراقي والمصري، مجلة سر من رى، المجلد ١٣، ال عدد ٤٩، السنة الثانية عشر، ٢٠١٧، ص ٤٥٨.
- (٥٧) محمد علي جواد، القضاء الاداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، بدون سنة، ص ٧٥.

المصادر

اولاً-الكتب القانونية:

- (١) جبار وحيد حسن، النظام القانوني للوظيفة العامة في جمهورية العراق، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ٢٠٢١، د. سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الاولى، بدون دار نشر، القاهرة، ٢٠٠٣.



- (٢) حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، مركز الدراسات العربية، مصر، ٢٠١٦.
- (٣) خالد خليل الظاهر، القانون الاداري، الكتاب الاول، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الاولى، ١٩٩٨.
- (٤) د. حمدي ابو النور السيد، د. امل لطفي حسن، المبادئ العامة للقانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
- (٥) د. زينب وحيد دحام، محمد وحيد دحام، الحق في الجنسية والتجريد منها دراسة في ضوء التشريع العراقي والتشريعات المقارنة والمواثيق الدولية، الطبعة الاولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٣.
- (٦) د. علي محمد بدير، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الاداري، الطبعة الاولى، العاتك لصناعة الكتب، توزيع المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٩.
- (٧) د. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٩.
- (٨) د. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الاداري، المجلد الثاني، الطبعة الاولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦.
- (٩) د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الاداري، الطبعة الاولى، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٦.
- (١٠) د. محمود حلمي، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع العام، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، ١٩٧٤.
- (١١) د. محي الدين القيسي، القانون الاداري العام، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي، لبنان، ٢٠٠٧.
- (١٢) د. يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، دار التقني للطبع والنشر، بغداد، ١٩٨٤.
- (١٣) شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- (١٤) ماجد حمدي الحمداني، الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف واثار انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية، مصر، ٢٠١٩.
- (١٥) مازن محمد طاهر الحسيني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، مكتبة زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦.
- (١٦) محمد علي جواد، القضاء الاداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، بدون سنة.
- (١٧) نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
- (١٨) هلال حسين الدلوي، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة)، مكتبة زين الحقوقية والادبية، بيروت، ٢٠١٠.
- (١٩) يوسف اسعد، رعاية الشيوخ، مكتبة غريب، القاهرة، ١٩٧٧.

ثانياً: الآطاريح والرسائل

- (١) اركان موحان عبد الله الغريبي، مسؤولية الموظف العام بعد انتهاء الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، النجف الاشرف، ٢٠٢١.

- (٢) باسم حمزة خضير، اختصاص الادارة في رعاية المسنين في العراق (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، ٢٠٢٢.
- (٣) باقر حسين عباس، التنظيم القانوني لمؤسسة الشهداء في العراق، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، ٢٠١٩.
- (٤) بدودة انصاف، أثر جودة خدمة الرعاية الصحية على رضا المريض (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص ادارة اعمال، الجزائر، ٢٠١٩.
- (٥) ريش عبد الجليل، الحماية القانونية للأشخاص المسنين، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠١٤.
- (٦) صياد الحاج، فاعلية بعض الأنشطة الترويحية الرياضية في تحسين النفسية والرضا عن الحياة لدى كبار السن، اطروحة دكتوراه، الجزائر، جامعة عبد الحميد بن، كلية التربية.
- (٧) عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٧٨.
- (٨) عبد القادر ابراهيم عبد القادر، النظام القانوني لنهاية العلاقة الوظيفية والاثار المترتبة عليها دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة سرت، ٢٠٢٣.
- (٩) فلاح حسن حديد، النظام القانوني للوظائف العليا (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية في لبنان، ٢٠١٤.
- (١٠) نورا عدنان جهاد المجمع، المركز القانوني لشاغلي الوظائف الادارية العليا (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، ٢٠١٨.

ثالثاً: القوانين والتعليمات

- (١) تعليمات رواتب السجناء والمعتقلين السياسيين رقم (٤ لسنة ٢٠١٠)، منشور في الوقائع العراقية العدد (٤١٥١)، بتاريخ (٢٠١٠/١٤/٢٦).
- (٢) القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١، منشور في الوقائع العراقية العدد (٣٠١٥) لسنة ١٩٥١/٩/٨.
- (٣) قانون رواتب الموظفين والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨، نشر في الوقائع العراقية العدد ٤٠٧٤، بتاريخ (٢٠٠٨/٥/١٢).

رابعاً: البحوث والمقالات

- (١) انفال عصام علي، مرض الموظف وأثره في انهاء الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، مجلة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد العاشر، العدد الاول، ٢٠٢٢.
- (٢) بيداء ابراهيم قادر، الاحالة الجوبي على التقاعد في ظل قانون رقم ٢٦ ل سنة ٢٠١٩ والاستثناء الوارد بموجبه، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة الخامسة، العدد ٢، الجزء الاول، ٢٠٢٠.
- (٣) حسين العيص عبد، تمديد خدمة الموظف المحال الى التقاعد بعد بلوغه السن القانوني في القانون العراقي (دراسة استقرائية تحليلية) المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد ٣٨، ٢٠٢٢.

- ٤) خليل صالح السامرائي، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون (بلوغ سن التقاعد) دراسة مقارنة بين القانون العراقي والمصري، مجلة سر من رثة، المجلد ١٣، ال عدد ٤٩، السنة الثانية عشر، ٢٠١٧.
- ٥) د. أكمل عبد الحكيم، التقاعد الاثار الايجابية والسلبية، ١٩ مايو ٢٠١٣، مقالة على موقع الاتحاد.
- ٦) د. دليلة مصباح حامد، المشكلات الاجتماعية للتقاعد (دراسة ميدانية) لعينة من المتقاعدين بقطاع التعليم بمدينة سرت، مجلة أبحاث، جامعة سرت، العدد التاسع عشر، مارس، ٢٠٢٢.
- ٧) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، العنصر الشخصي في الاختصاص، مجلة العلوم القانونية جامعة بغداد، كلية القانون، عام ١، ١٩٩٤.
- ٨) د. غني دحام الزبيدي، اثير تحسين علي، واقع التخطيط التعاقبي في ظل قانون التقاعد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ بحث تطبيقي في دائرة مدينة الطب، مجلة الاقتصاد والدراسات الادارية (EASJ)، مجلد ٢٧، العدد ١٢٥، ٢٠٢١.
- ٩) د. لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة، كلية الآداب، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٠.
- ١٠) د. نجم عبد الله احمد الدوري، علي خضير زيدان السامرائي، التحليل الجغرافي للمشكلات الاقتصادية التي تواجه السكان المتقاعدين في محافظة كركوك لعام ٢٠٢٠، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، المجلد (٣) ال عدد ٢، الجزء الاول لعام ٢٠٢٣.
- ١١) سارة عدنان صالح، رائد ياسين خضر، انتهاء خدمة الموظف لعدم الكفاية المهنية في القانون العراقي والمقارن، مجلة حولية المنتدى، العدد (٥٣)، ٢٠٢٣.
- ١٢) سلام الجاف، انتقادات واسعة تواجه قانون التقاعد العراقي الجديد، منشور على الموقع الالكتروني ([https://www.alaraby.co. u](https://www.alaraby.co.u)).
- ١٣) سميرة حسن عطية، مدى تأثير قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٩ على مؤسسات الدولة، مجلة ميسان للدراسات الاكاديمية، العدد ٤٢، ٢٠٢٢.
- ١٤) عباس محمد سعيد، الشيخوخة ومظاهرها واسبابها ومعاشاتها واستبدال المعاش، بحث منشور في كراس تحت عنوان (دراسات في نظم التأمينات الاجتماعية)، الكتاب العاشر، منظمة العمل العربي، دار الاجزاء للطباعة والنشر والتغليف، السودان، ١٩٨٣.
- ١٥) مؤيد حامد جاسم الجميلي، مفهوم الذات لدى المسنين المتقاعدين وغير المتقاعدين، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، العدد الحادي والاربعون، الجزء الثالث، تشرين الثاني، ٢٠٢٠.
- ١٦) نسمة يحيى رجب محمد، العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد والرضا عن الحياة لدى كبار السن، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والانسانية، العدد ٥٢، المجلد ١، اكتوبر ٢٠٢٠.

خامساً: الاحكام

- ١) ١- حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم (١٠٩) لسنة (٢)، جلسة (١٣/٥/١٩٦١).



Sources

First - Legal books:

- 1) Jabbar Waheed Hassan, The Legal System for Public Service in the Republic of Iraq, Part One, First Edition, Library of Law and Judiciary, Baghdad, 2021, Dr. Saeed Saad Abdel Salam, Social Insurance Law according to the Latest Amendments, first edition, without a publishing house, Cairo, 2003.
- 2) Hassan Abdullah Younis Al-Taie, The end of the functional association and judicial oversight of the decisions issued regarding it (a comparative study), first edition, Arab Studies Center, Egypt, 2016.
- 3) Khaled Khalil Al-Zaher, Administrative Law, Book One, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, first edition, 1998.
- 4) D. Hamdi Abu Al-Nour Al-Sayed, Dr. Amal Lutfi Hassan, General Principles of Administrative Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, without year of publication.
- 5) D. Zainab Wahid Daham, Muhammad Wahid Daham, The Right to Nationality and Deprivation of It, A Study in Light of Iraqi Legislation, Comparative Legislation, and International Covenants, first edition, National Center for Legal Publications, Cairo, 2013.
- 6) D. Ali Muhammad Badir, Dr. Issam Abdel Wahab Al-Barzanji, Dr. Mahdi Yassin Al-Salami, Principles and Provisions of Administrative Law, first edition, Al-Atak Book Industry, Legal Library Distribution, Baghdad, 2009.
- 7) D. Maged Ragheb Al-Helou, Administrative Law, University Press House, Alexandria, 1999.
- 8) D. Mazen Lilo Radi, Encyclopedia of Administrative Judiciary, Volume Two, First Edition, Modern Book Foundation, Lebanon, 2016.
- 9) D. Maher Saleh Allawi, Principles of Administrative Law, first edition, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, Baghdad, 1996.
- 10) D. Mahmoud Helmy, The System of Civilian Workers in the Administrative Apparatus and the Public Sector, second edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1974.
- 11) D. Mohieddin Al-Qaisi, General Administrative Law, first edition, Al-Halabi Publications, Lebanon, 2007.
- 12) D. Youssef Elias, Scientific Reference in Explanation of Civil Service Laws, Discipline, and Civil Retirement, Dar Al-Takni for Printing and Publishing, Baghdad, 1984.



- 13) Sherif Youssef Khater, *The Public Job (Comparative Study)*, second edition, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 2009.
- 14) Majed Hamdi Al-Hamdani, *judicial oversight of decisions issued to terminate an employee's service and the effects of the employee's termination by force of law (a comparative study)*, first edition, Arab Studies Center, Egypt, 2019.
- 15) Mazen Muhammad Taher Al-Husseini, *the Legal Nature of the Relationship between the Employee and the Public Administration (Comparative Study)*, First Edition, Zein Law Library, Beirut, 2016.
- 16) Muhammad Ali Jawad, *Administrative Judiciary*, Al-Atak Book Industry, Cairo, without a year.
- 17) Nawaf Kanaan, *Administrative Law, Book Two*, First Edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2010.
- 18) Hilal Hussein Al-Dalawi, *The legal system for public employee retirement in Iraq (a comparative study)*, Zein Legal and Literary Library, Beirut, 2015.
- 19) Youssef Asaad, *Old Age Care*, Gharib Library, Cairo, 1977.

Second: Theses and messages

- 1) Arkan Mohan Abdullah Al-Ghurairi, *The responsibility of the public employee after the end of the job association (a comparative study)*, Master's thesis, Al-Alamein Institute for Postgraduate Studies, Najaf Al-Ashraf, 2021.
- 2) Bassem Hamza Khudair, *Management specialty in elderly care in Iraq (comparative study)*, Master's thesis, Al-Alamein Institute for Graduate Studies, 2022.
- 3) Baqir Hussein Abbas, *The Legal Organization of the Martyrs Foundation in Iraq*, Master's Thesis, Al Alamein Institute for Graduate Studies, 2019.
- 4) Baddouda Ensaf, *The impact of health care service quality on patient satisfaction (comparative study)*, Master's thesis, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, specialization in Business Administration, Algeria, 2019.
- 5) Rish Abdel Jalil, *Legal Protection for Elderly Persons*, Master's Thesis, Faculty of Law, University of Algiers, 2014.
- 6) Sayyad Al-Hajj, *The effectiveness of some recreational sports activities in improving psychological well-being and life satisfaction among the elderly*, doctoral thesis, Algeria, Abdel Hamid Ben University, Faculty of Education.



- 7) Amer Muhammad Ali, The legal system for the retirement of state employees (a comparative study), Master's thesis, University of Baghdad, 1978.
- 8) Abdel Qader Ibrahim Abdel Qader, The legal system for the end of an employment relationship and its consequences, a comparative analytical study, Master's thesis, University of Sirte, 2023.
- 9) Falah Hassan Hadid, The Legal System for Senior Positions (A Comparative Study), Master's Thesis, Islamic University of Lebanon, 2014.
- 10) Noura Adnan Jihad Al Majma'i, The Legal Center for Senior Administrative Positions (Comparative Study), Master's Thesis, Al-Nahrain University, 2018.

Third: Laws and instructions

- 1) Instructions for salaries of political prisoners and detainees No. (4 of 2010), published in the Iraqi Gazette, No. (4151), dated (4/26/2010).
- 2) Civil Law No. 40 of 1951, published in the Iraqi Gazette No. (3015) of 9/8/1951.
- 3) Employee and Public Sector Salaries Law No. 22 of 2008, published in the Iraqi Gazette, No. 4074, dated (5/12/2008).

Fourth: Research and articles

- 1) Anfal Essam Ali, employee illness and its impact on terminating the job association (a comparative study), Al-Anbar Journal of Legal and Political Sciences, Volume Ten, First Issue, 2022.
- 2) Bidda Ibrahim Qadir, Mandatory referral to retirement under Law No. 26 of 2019 and the exceptions contained therein, Tikrit University Law Journal, Fifth Year, Issue 2, Part One, 2020.
- 3) Hussein Isa'a Abd, Extending the service of an employee referred to retirement after reaching the legal age in Iraqi law (an inductive and analytical study), International Journal of Humanities and Social Sciences, Issue 38, 2022.
- 4) Khalil Saleh Al-Samarrai, Termination of a public employee's service by force of law (reaching retirement age), a comparative study between Iraqi and Egyptian law, Sir Min Ra' magazine, Volume 13, Issue 49, Twelfth Year, 2017.
- 5) D. Akmal Abdel Hakim, Retirement's Positive and Negative Effects, May 19, 2013, article on the Al-Ittihad website.
- 6) D. Dalila Misbah Hamid, Social Problems of Retirement (Field Study) of a Sample of Retirees in the Education Sector in the City of Sirte, Research Journal, University of Sirte, Issue Nineteen, March, 2022.



- 7) D. Issam Abdul Wahab Al-Barzanji, The Personal Element in Jurisdiction, Journal of Legal Sciences, University of Baghdad, College of Law, 1st year, 1994.
- 8) D. Ghani Dahham Al-Zubaidi, Atheer Tahseen Ali, the reality of succession planning under Retirement Law No. (26) of 2019, applied research in the Medical City Department, Journal of Economics and Administrative Studies (EASJ, Volume 27, Issue 125, 2021.
- 9) D. Latifa Abdul Aziz Al Abdul Latif, The Saudi Retirement System and Its Treatment of Women, College of Arts, Department of Social Studies, King Saud University, 2010.
- 10) D. Najm Abdullah Ahmed Al-Douri, Ali Khudair Zidan Al-Samarrai, Geographical Analysis of the Economic Problems Facing the Retired Population in Kirkuk Governorate for the Year 2020, Tikrit University Journal of Human Sciences, Volume (3) Issue 2, Part One for the year 2023.
- 11) Sarah Adnan Saleh, Raed Yassin Khadr, Termination of an employee's service due to professional incompetence in Iraqi and comparative law, Forum Yearbook, Issue (53), 2023.
- 12) Salam Al-Jaf, widespread criticism facing the new Iraqi retirement law, published on the website (<https://www.alaraby.co.u>.)
- 13) Samira Hassan Attia, The extent of the impact of the Unified Retirement Law No. 9 of 2019 on state institutions, Maysan Journal of Academic Studies, Issue 42, 2022.
- 14) Abbas Muhammad Saeed, Old Age, Its Manifestations, Causes, Pensions, and Pension Replacement, research published in a pamphlet under the title (Studies in Social Insurance Systems), Book Ten, Arab Labor Organization, Dar Al-Ajzaa for Printing, Publishing and Packaging, Sudan, 1983.
- 15) Muayyad Hamid Jassim Al-Jumaili, Self-concept among retired and non-retired elderly, Journal of the College of Education, University of Wasit, Issue Forty-One, Part Three, November, 2020.
- 16) Nasma Yahya Rajab Muhammad, The relationship between the trend towards retirement and life satisfaction among the elderly, Journal of Studies in Social and Human Service, Issue 52, Volume 1, October 2020.

Fifth: Provisions

- 1) The ruling of the Supreme Administrative Court in Appeal No. (109) of the year (2), session (5/13/1961).